

44. SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días
- 3) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
 - Despido.

45. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa decidiera la apertura de un expediente disciplinario (potestativo) para el esclarecimiento de los hechos y determinación de responsabilidades, o en los supuestos de los expedientes contradictorios (necesarios) previstos legalmente, la apertura del expediente interrumpirá los plazos de prescripción de faltas establecidos en la legislación en vigor. Desde el inicio del expediente hasta su resolución no podrá transcurrir más de seis meses.

Se suspenderá el cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de duración superior a 20 días, cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

46. CODIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL

La dirección de la empresa manifiesta su compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso laboral en el trabajo.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Se define el acoso laboral como la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, atacando su dignidad personal.

Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los requisitos de intencionalidad concreta y duración en el tiempo y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos.

Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso laboral en los departamentos bajo su responsabilidad.

Todo el personal debe presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso laboral; estas denuncias serán tratadas con prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa.

Se entiende que puede ser considerado falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o con despido disciplinario, todo comportamiento que quede englobado en las definiciones de acoso anteriormente expuestas. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Para el año 2016 y 2017 las tablas salariales de aplicación en la Empresa se actualizarán en un 1%, respecto del año inmediatamente anterior.

Para el año 2018 las tablas salariales de aplicación en la Empresa se actualizarán en un 1,5%, respecto del año inmediatamente anterior y otro 0,25 % con efectos de 1 de julio de 2018.

Para el año 2019 las tablas salariales de aplicación en la empresa se actualizarán en un 2,25% con respecto al año inmediatamente anterior. No obstante, si el incremento del PIB nacional a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5% se añadiría con efectos de 1 de julio de 2019 otro 0,25% de incremento